

1. طاهره محمدی پورنجیب 2، دکتر ملیکه بهشتی فر 3. دکتر محمود نکویی مقدم

1 دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان،

ایران

2 استادیار و عضو هیئت علمی، گروه مدیریت، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان،

ایران

3-استاد و عضو هیئت علمی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین قابلیت یادگیری سازمانی با وجدان کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال 1393 می‌باشد. مطالعه حاضر با استفاده از مطالعات توصیفی و روش همبستگی در یک جامعه آماری 950 نفری از کارمندان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی شهر کرمان که 274 نفر از آنها به عنوان نمونه انتخاب شدند، انجام شد. جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه صورت گرفته است. پرسشنامه قابلیت یادگیری با ضریب اعتبار محتوایی 93 صدم و پرسشنامه وجدان کاری با ضریب 89 صدم مورد تایید قرار گرفت، پایایی پرسشنامه ها نیز از روش آلفای کرونباخ برای پرسشنامه قابلیت یادگیری سازمانی 76 صدم و برای وجدان کاری 83 صدم بدست آمد. جهت توصیف داده های جمع آوری شده از آزمون های آماری اسپیرمن و پیرسون استفاده شد. اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل گردید. نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان داد که بین قابلیت یادگیری سازمانی و مولفه های آن (بازبودن و تجربه گرایی، ریسک پذیری، تعامل با محیط بیرونی، تصمیم گیری مشارکتی، دیدگاه سیستمی) با وجدان کاری رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. در نهایت پیشنهاد می گردد قابلیت یادگیری سازمانی در سازمان افزایش یابد تا وجدان کاری کارکنان نیز افزایش یابد.

واژه‌های کلیدی: یادگیری، قابلیت یادگیری سازمانی، وجدان کاری